

令和5年9月5日  
政 策 経 営 部

(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン骨子案について

1 主旨

区は、現在、区政運営の基本的な指針であり、最上位計画である次期「世田谷区基本計画」の策定に向け、検討を進めているところである。計画に掲げる施策を確実に推進し、目指すべき未来の世田谷の姿を実現するため、次期「世田谷区基本計画」と合わせ、計画期間を令和6年度から令和9年度とする「(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン」の骨子案を取りまとめたため、報告する。

2 計画期間

令和6年(2024年)度～令和9年(2027年)度

3 計画の位置づけ

区政運営の基本的な指針であり、区の最上位計画である「世田谷区基本計画」に掲げる「目指すべき未来の世田谷の姿」の実現に向け、持続可能な自治体経営の確立を目指す取組みを推進する計画とする。

4 計画骨子案

別紙「(仮称) 新たな行政経営への移行実現プラン骨子案」のとおり

- I プラン策定の背景
- II プランの策定
- III 新たな行政経営へ移行するための基本的な考え方
- IV 改善手法の考え方
- V 新たな行政経営への具体的方策
- VI 推進体制

## 5 今後のスケジュール（予定）

令和5年	9月	区議会常任委員会報告（骨子案）
	11月	政策会議（計画素案）
		区議会常任委員会報告（計画素案）
令和6年	1月	政策会議（計画案）
	2月	区議会常任委員会報告（計画案）
	3月	計画策定

# (仮称)新たな行政経営への移行実現プラン骨子案

## 政策経営部

計 画 期 間:令和6年度～令和9年度  
重点取組み期間:令和6年度～令和8年度

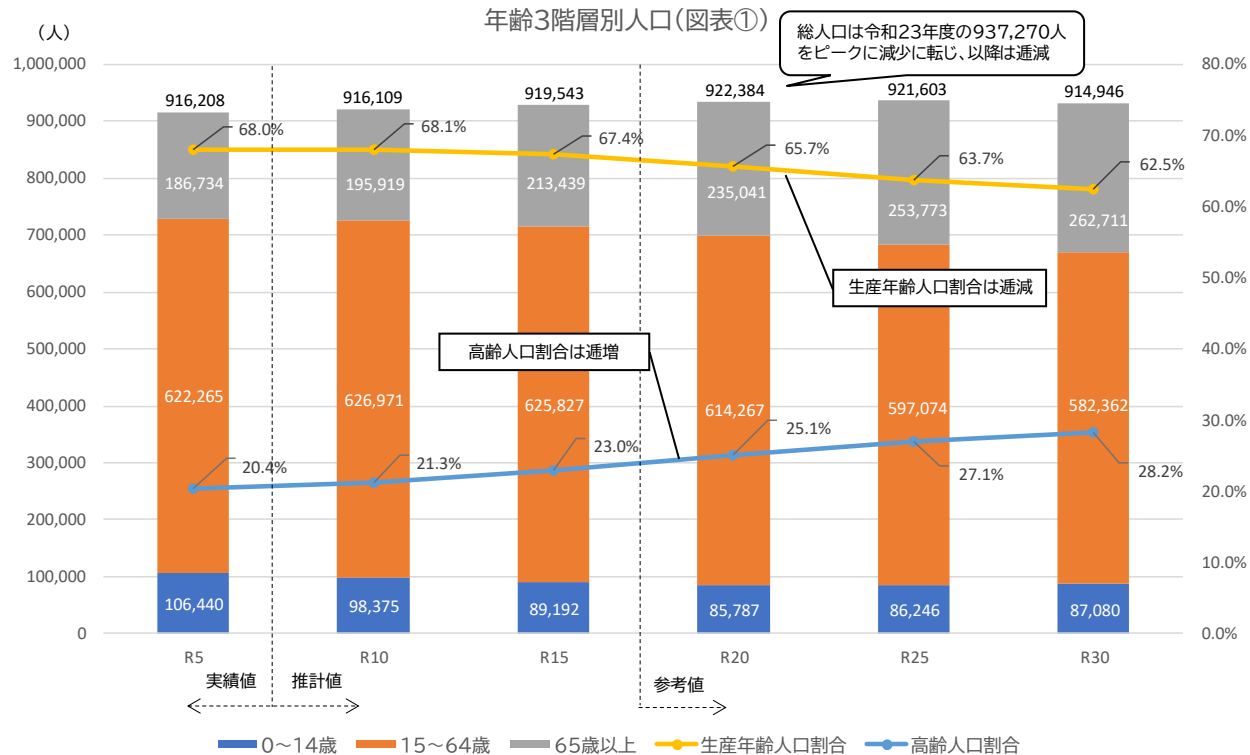


## 1. 将来人口推計(令和5年7月推計)

**将来的に世田谷区の人口は減り、税収も減る見込みです。**

区の総人口は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより、令和4年(2022年)度より減少に転じています。その後、コロナ禍からの回復により、減少幅は小さくなり、令和6年(2024年)度以降は微増傾向が続きますが、令和23年(2042年)度の937,270人をピークに再び減少に転じ、以降は遞減する見込みとしています。

また、年齢3階層別人口では、人口割合から見ると、生産年齢人口割合は遞減し、高齢人口割合は遞増していくと推計しています。(図表①) こうした人口構造の変化を踏まえ、歳入の根幹となる特別区税の減収や社会保障関連経費などの歳出増加の見込みを想定しつつ、区民ニーズを把握し、真に必要なサービスを見極めながら、施策の転換を図っていく必要があります。



「世田谷区将来人口推計」(令和5年7月)より作成

## 2. 区民ニーズの多様化・複雑化・個別化

**変化の激しい時代に、区政課題は山積しています。**

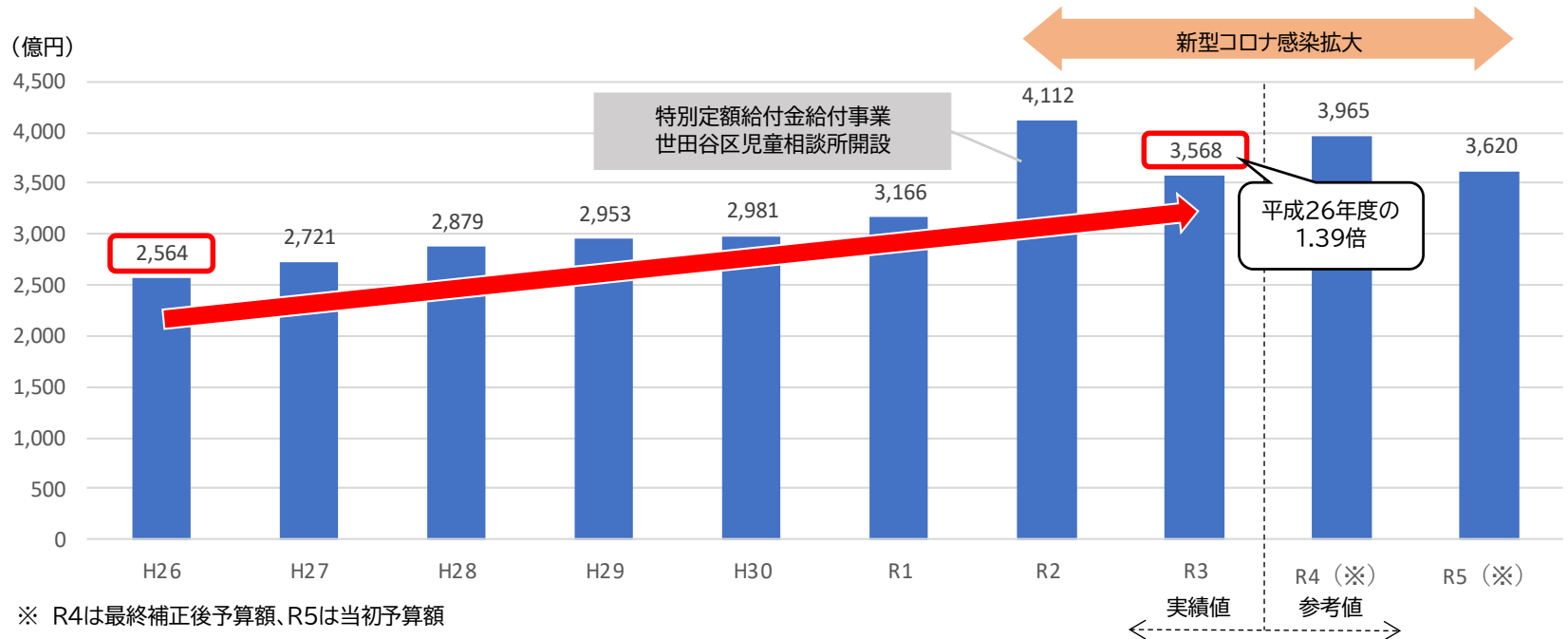
この間の感染症の感染拡大や気候危機、物価高騰などの区民生活への甚大な影響、デジタル技術の急速な進展など、急激な社会状況の変化を踏まえ、区には、より多様化・複雑化・個別化する区民ニーズへの的確な対応が求められています。

一般会計歳出決算額を見ると、平成26年度に2,564億円だったものが、令和3年度には約1.39倍の3,568億円となり、大幅に増加しています。(図表②)

変化する区民ニーズへの対応や国や都の施策との連動などにより、歳出額が増え、それに伴い業務量も増えている傾向にあることがうかがえます。

今後、短期的には、子ども・子育て関連施策の充実、中長期的には、超高齢社会や都市基盤、学校施設など社会インフラの老朽化への対応、さらには大規模災害への備えなどの現実的に差し迫る行政需要にも計画的かつ効率的に対応していく必要があります。

一般会計歳出決算額(図表②)

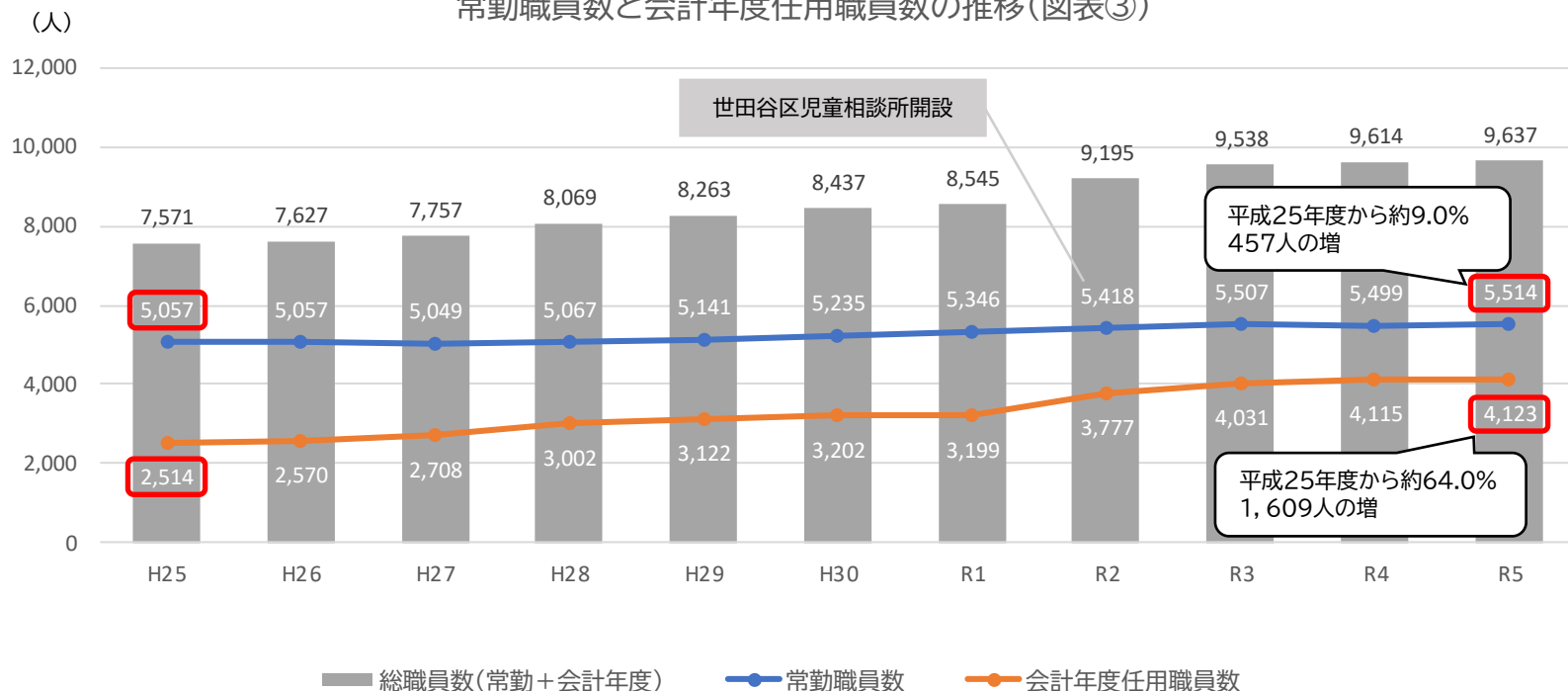


## 3. 職員の状況 ①職員数の推移

**常勤職員数は、ここ数年横ばいで推移しています。**

区の職員数の推移は、図表③のとおり、常勤職員については、令和5年4月1日現在5,514人となっており、平成25年度と比較すると、約9.0%、457人の増となっています。また、会計年度任用職員は、令和5年4月1日現在4,123人となり、平成25年度と比較すると、約64.0%、1,609人の増となっており、総職員数の42.8%を占めるまでになっています。行政需要の増に対し、常勤職員よりも、主に会計年度任用職員の増で対応してきた状況がうかがえます。

常勤職員数と会計年度任用職員数の推移(図表③)



※ 会計年度任用職員数に区政嘱託員及び短期の臨時的任用職員は含まない。

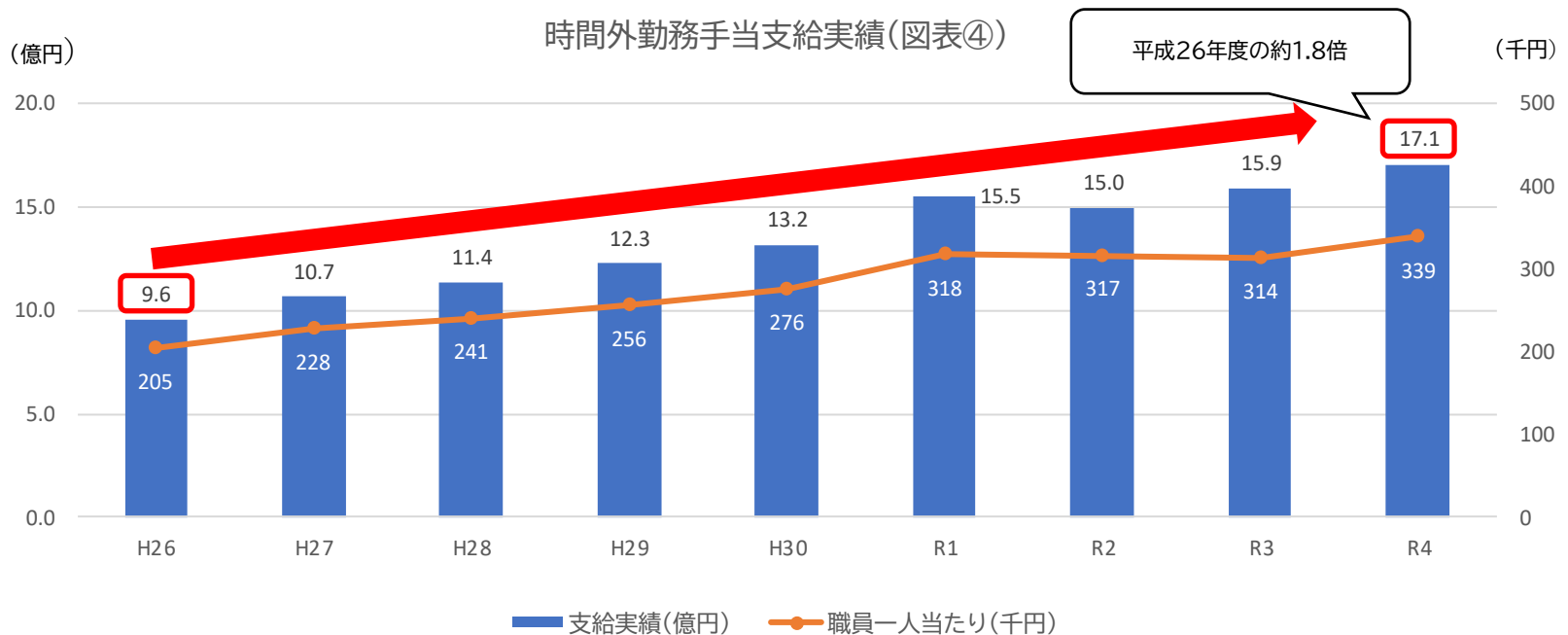
※ 常勤職員、会計年度任用職員いずれも4月1日現在の職員数。

## 3. 職員の状況 ②時間外勤務手当支給実績の推移

**時間外勤務は増加傾向にあり、職員の負担は増えています。**

平成26年度から令和4年度までの常勤職員の時間外勤務手当支給実績の推移は、図表④のとおり、約1.8倍となっており増加傾向にあります。

この間の行政需要の増に対して、一定程度、職員を増員し対応してきましたが、業務量の増に追いつかず時間外勤務で対応せざるを得ない状況となっています。



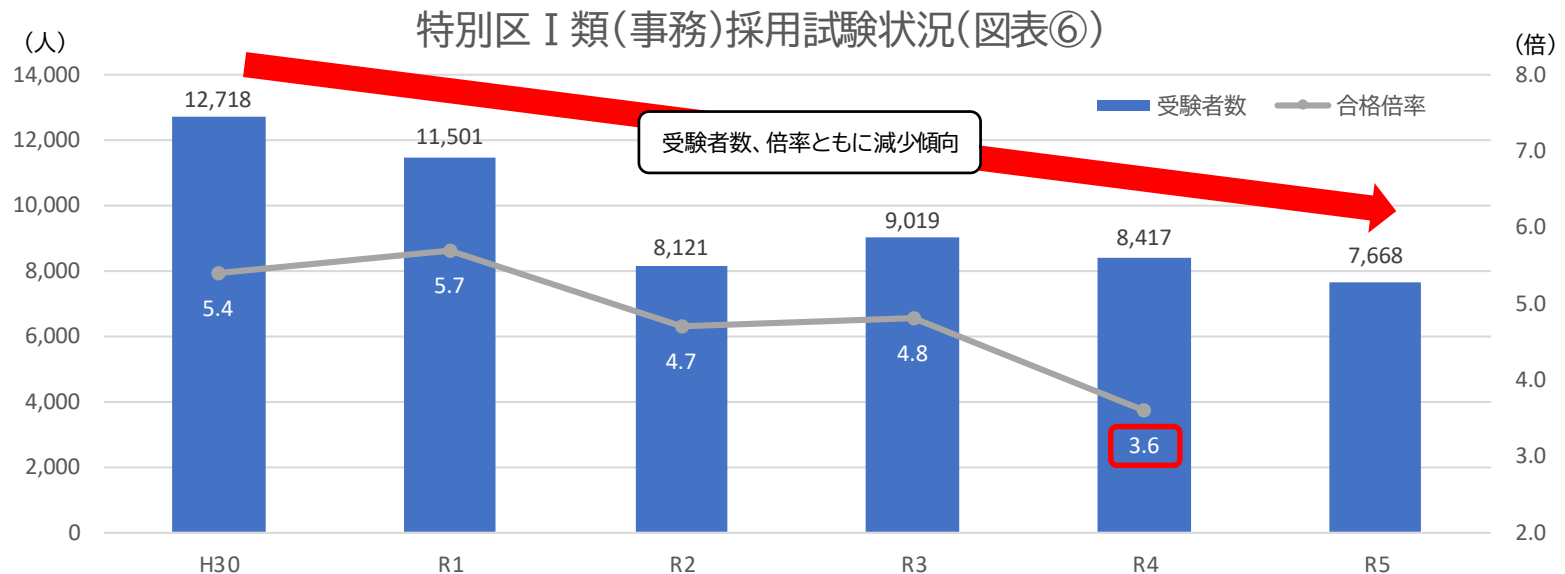
## 3. 職員の状況 ③特別区採用試験の状況

**将来的には、職員の確保が難しくなることが想定されます。**

特別区 I 類(事務)の採用試験の実施状況は図表⑥のとおり、受験者、合格倍率ともに減少傾向にあり、合格倍率は令和4年度には初めて3倍台となっています。

少子高齢化、生産年齢人口の減少が見込まれる中、他自治体、民間企業との競合がより激しくなり、長期的にみると、今後は退職者の補充さえままならない状況となることは明らかです。

限られた人員で、行政サービスの維持・向上を図っていくためには、職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、最大の効果を生み出すことができる組織体制を構築していく必要があります。



「特別区職員採用試験(選考)実施状況」(特別区人事・厚生事務組合)より作成



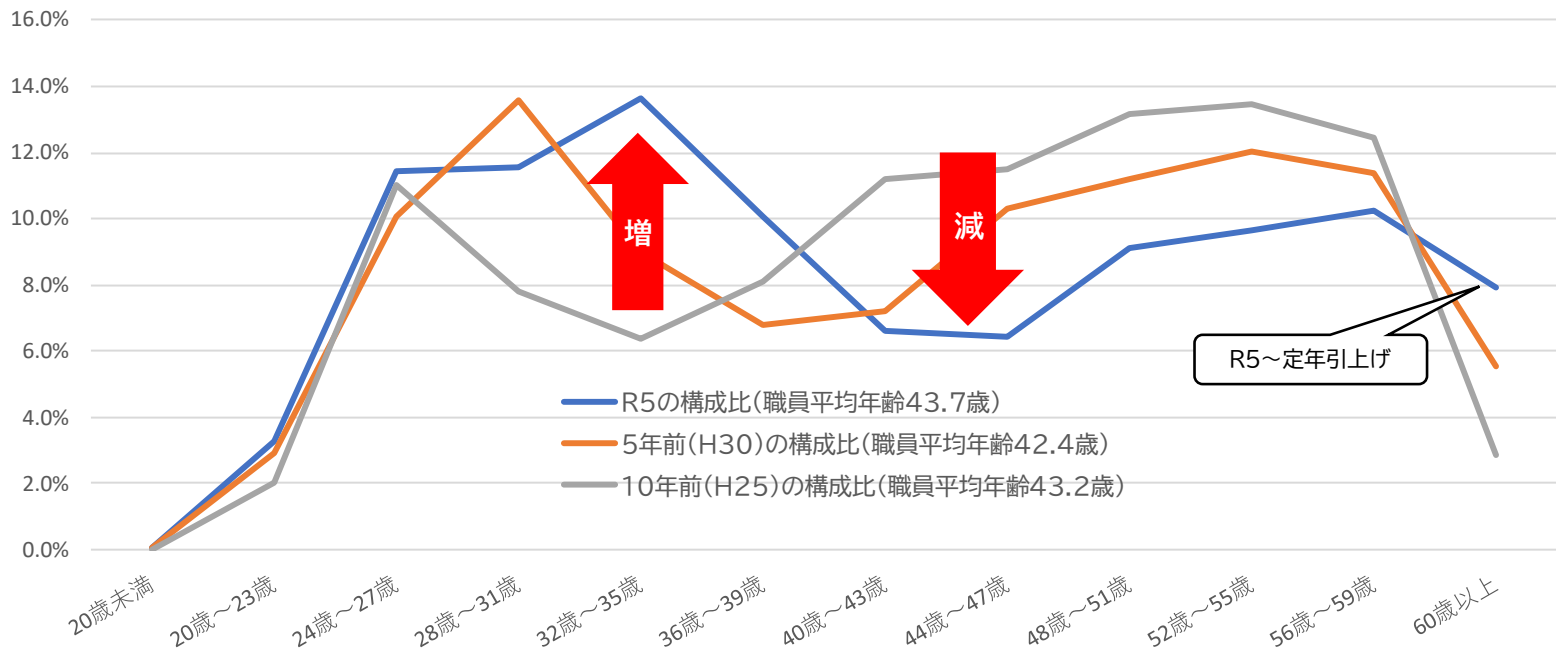
## 3. 職員の状況 ④年齢別職員構成

**職員の若年化が進んでおり、早期戦力化が求められています。**

団塊の世代の退職を経て世代交代が進み、職員の年齢構成は、令和5年度には51歳以上の職員が全体の約3割、35歳以下の職員が全体の約4割となっており、今後さらに若い世代の割合が高くなっていくことが想定されます。(図表⑤)

経験のあるベテラン職員の退職に伴い、知識や技術の継承、中堅職員のキャリアアップのための意欲、能力の向上、若手職員の職務遂行能力の向上のための育成が急務となっています。

年齢別職員構成の状況(常勤職員)(図表⑤)



## 4. ふるさと納税

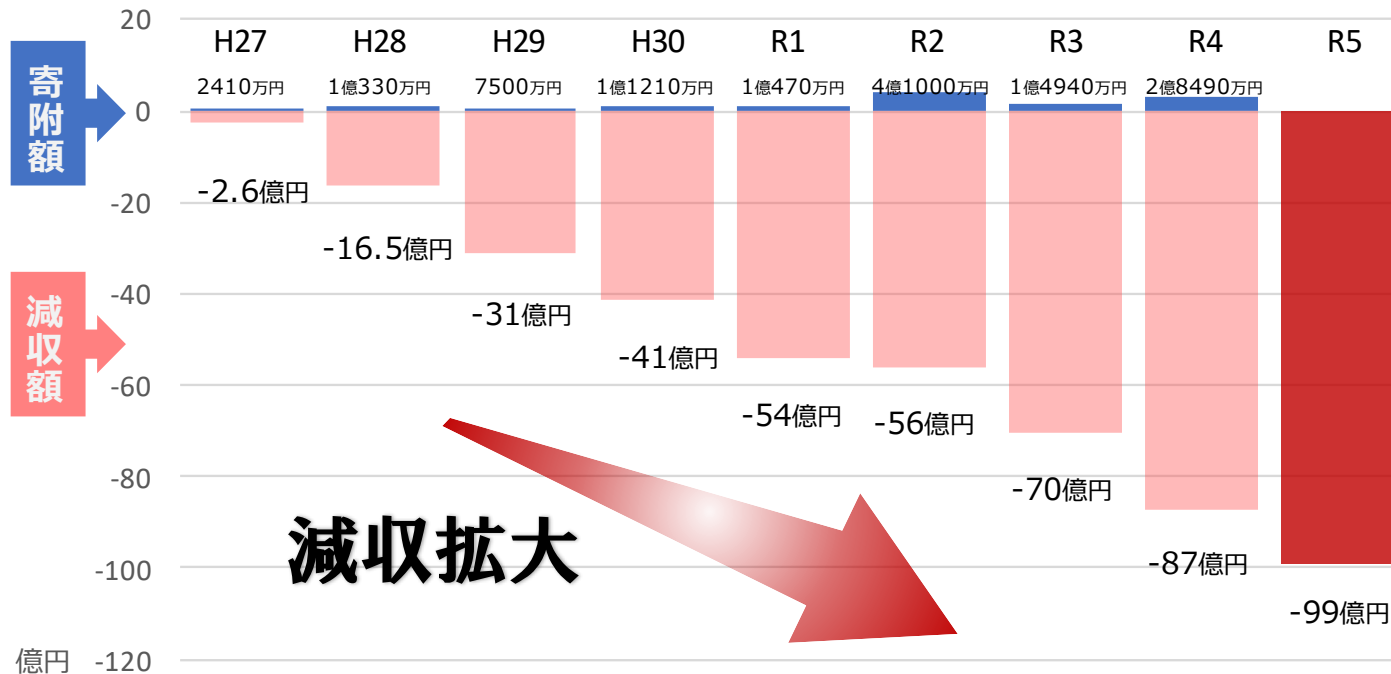
**ふるさと納税の影響による減収は拡大しています。**

ふるさと納税の影響による世田谷区の減収額は、この8年間で約38倍に拡大しており、令和5年度には99億円と看過できない規模となっており、区の財政を脅かす大きな負担となっています。(図表⑦)

寄附によって減収となった自治体は地方交付税で補てんされますが、地方交付税不交付である特別区は減収分が補填されず、直接的な影響を受けます。

区としても、税外収入の確保などにも積極的に取り組んでいく必要があります。

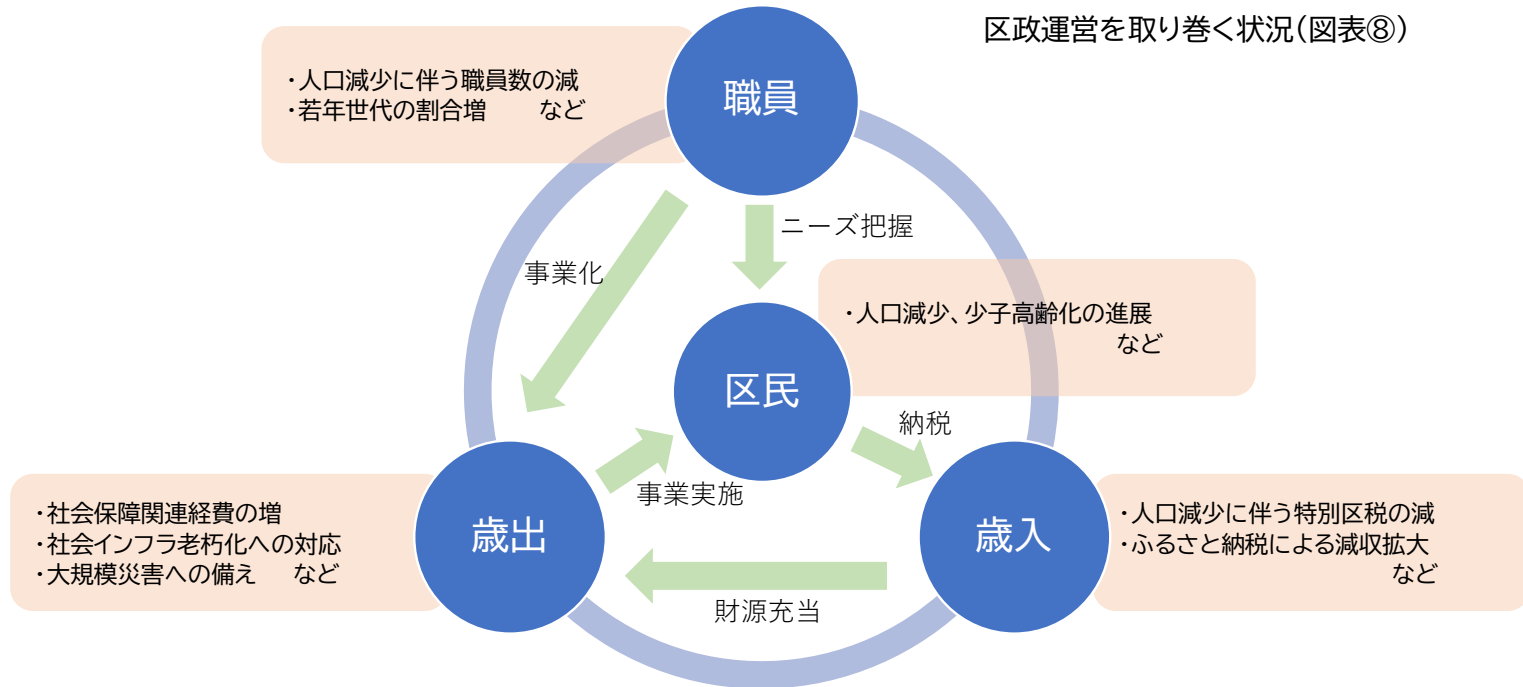
区への寄附額とふるさと納税による区民税減収額(図表⑦)



### 1. 新たな行政経営への移行の必要性

以上のような長期的な展望の中、今後とも現在実施している区民サービスを維持していくとともに、多様化、複雑化、個別化する新たな区民ニーズへ対応できる仕組みと体制を整えなければなりません。

そのためには、区職員の力を最大限発揮できる仕組みをさらに強化し、複雑化する課題に対応するため、事業全体を俯瞰できる広い視野からの庁内連携の推進やデジタル技術等最新技術の活用による効率的な体制づくりにより、職員の力をより区民に近いところへ振り向け、時代に即した事業への見直しや区内で活動している様々な団体との新たな関係づくりなどを早急に実施し、絶えず区民サービスの向上に向けた不断の取組みを進めていく必要があります。

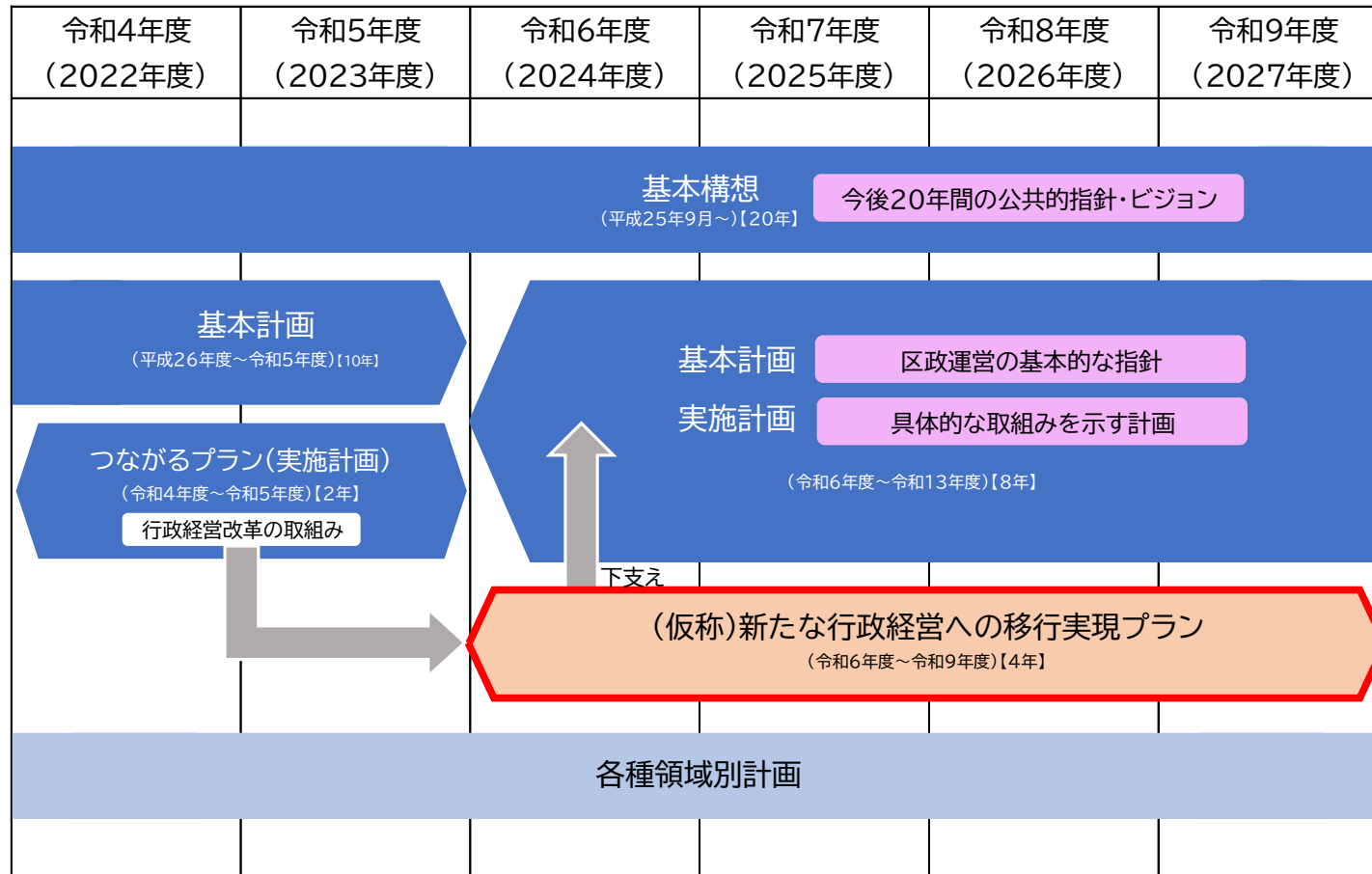


2. プランの位置づけ

区政運営の基本的な指針であり、最上位計画である「世田谷区基本計画」に掲げる「目指すべき未来の世田谷の姿」の実現に向け、区政の足腰を強化し、持続可能な新たな行政経営への移行を計画的に進めていきます。

これまでの業務の進め方やその実施手法を徹底的に見直し、区政課題に着実に対応・実行していく組織体制の構築など、持続可能な自治体経営の実現を目指し、その羅針盤となる「(仮称)新たな行政経営への移行実現プラン」(以下「プラン」という。)を策定します。

(図表⑩)区の各種行政計画との関係性



## 1. 基本的な考え方

「I プラン策定の背景」にある状況のなか、区には、より多様化・複雑化・個別化する区民ニーズへの対応や現実的に差し迫る行政需要への対応が強く求められています。区民の期待に応え、サービスの質の維持・向上を図るため、時代に即した行政サービスのあり方への転換を進め、行政として区民からの相談やそこからの施策の立案、多様な主体による運営、地域防災など区民の命を守るための業務により注力できる新たな行政経営へ移行していきます。

プランでは、区がおかれている現状や今後の展望を踏まえ、次の3つの基本的な考え方に基づき、取組みを推進していきます。

### 1 区民目線による行政サービスの向上



区民目線からサービスデザインの考え方を取り入れた事業推進や進化するテクノロジーをフルに活用した利便性の大幅な改善などにより、現在の縦割りの組織のあり方や仕事の進め方を改め、各組織ごとの情報の共通資源化や可視化、蓄積、また、柔軟なワークスタイルの実現など従来の枠組みを超える行政経営のスタイルの構築に取り組み、柔軟かつ機動的に対応できる問題発見・解決型組織に生まれ変わります。

### 2 多様な主体との連携強化による経営力の向上



区民ニーズや区政課題に区単独で対応するには限界があるなか、区民や地域団体、民間事業者など、多様な主体で形成されるネットワークと積極的に協力し、課題解決に向けた取組みを進めることが重要です。

そのため、行政の持つ情報を積極的に共有するなど、多様な主体が公共サービスの担い手となれる環境を整備し、最適な担い手とともに地域課題を適切に把握し解決できるよう、外部からのアイデアやスキル、資源を積極的に活用していく新たな仕組みを専門家集団である各部署が構築し、柔軟かつ的確な行政経営を行います。

新たな行政経営体制への移行の促進を図り、生み出した経営資源を地域行政推進の考え方を踏まえた、地域や地区の特性を活かす政策・施策展開へと振り向けます。

### 3 経営資源の最適化



自律的な行財政運営に向け、時代にあった事業の刷新や更なる財源確保の取組み、公共施設の有効活用の更なる推進などにより、増加する行政需要に対し、限りある経営資源を投入・活用するなど、「ヒト・モノ・カネ・情報」と言われる経営資源を適切に管理、投入することで効果を最大限発揮させます。

2. 本プランの取組み



(1) 計画期間

計画期間のうち、令和6年(2024年)度から令和8年(2026年)度までの3年間を重点取組み期間とし、令和9年(2027年)度は効果検証期間とすることで、次年度以降の取組みに繋げていきます。



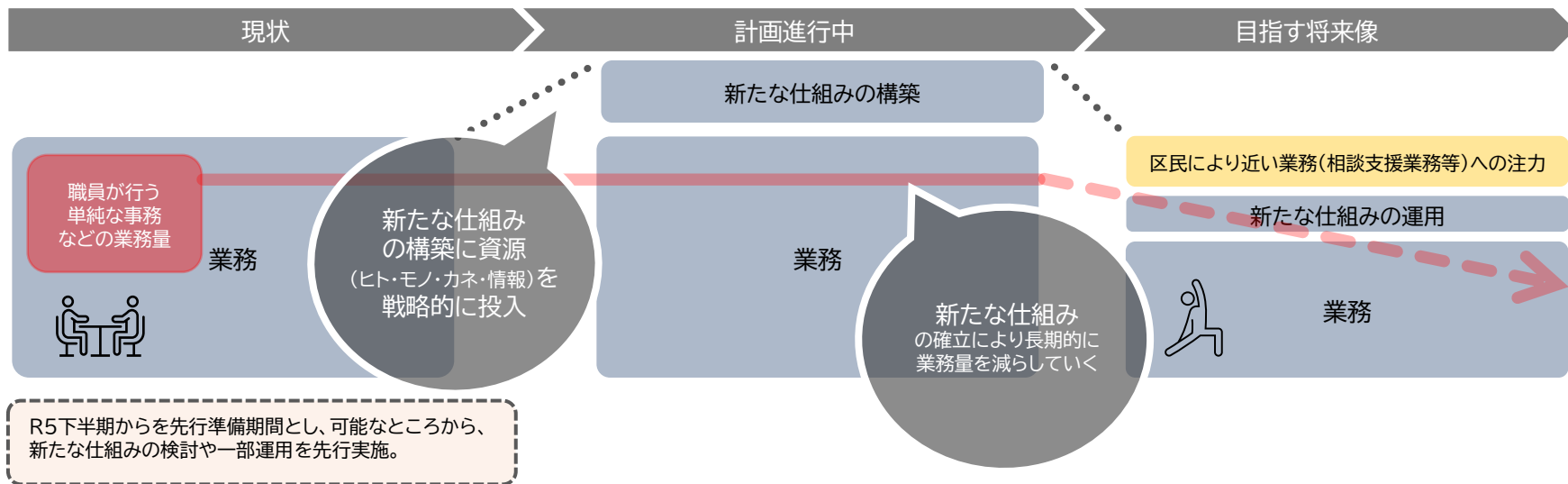
(2) 重点取組み期間

重点取組み期間における資源(ヒト・モノ・カネ・情報)の投入は体制構築への必要な投資と位置付け、新たな仕組みの構築を推進し、事業の担い手の最適化やDXの推進等の取組みの効果により、本来業務へ注力していきます。



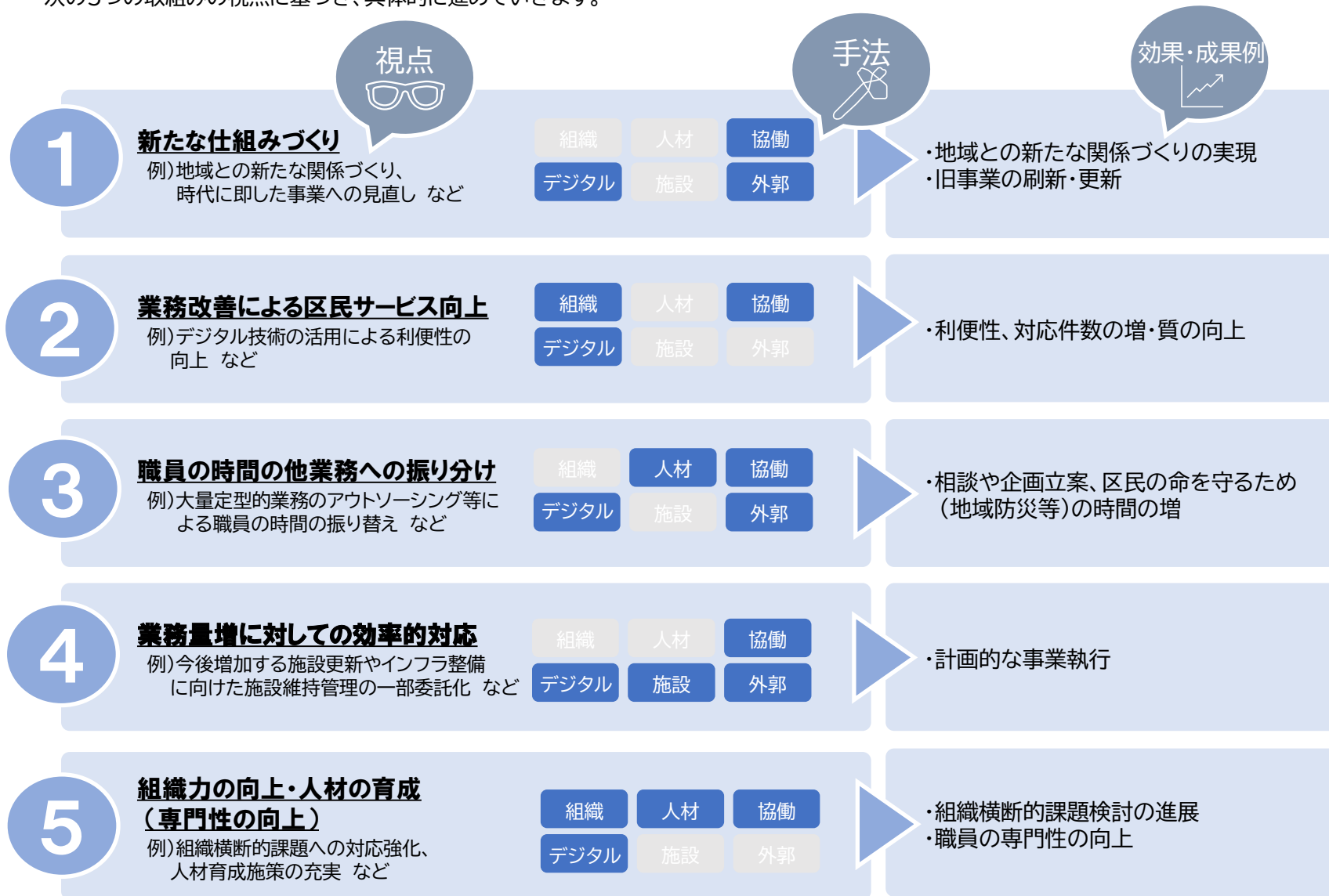
(3) 進捗管理

本プランにおける個別項目は各個票により、内容、スケジュールを明らかにするとともに、国・都の動向や事業の進捗等により、個別項目の修正が必要となることも想定されるため、プランの期間中、内容の修正や新たな案件の有無について調査を行うこととし、毎年見直しを図っていきます。



3. 5つの取組みの視点

3つの基本的な考え方のもと、本プランを推進していくにあたり、区民サービス向上や区の経営力向上にどのように寄与するかについて、次の5つの取組みの視点に基づき、具体的に進めていきます。



プランにおける「Ⅲ3」の5つの視点による取組みに対し、各計画や方針に掲げる以下6つの手法の考え方から改善を推進していきます。

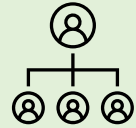
## 1 組織体制

### 1. 機動的な組織体制の確立

解決すべき各課題に対して、領域・部門を超えて素早く連携でき、役割分担と責任の所在を明確にし、機動的な組織力を発揮できる組織の確立を図ります。

### 2. 地域経営体制の強化

多様化する地区・地域の課題に的確に対応するため、支所・本庁業務の明確化を図るとともに、区民生活を支え、区民主体のまちづくりを推進する地域経営体制の強化を進めていきます。



## 2 人材育成・働き方改革

### 1. 新たな時代を担うことができる職員の育成

新たな人材育成方針に基づく取組みを通じて、職員の意欲・向上心を引き出し、課題解決・業務改善マインドを持つ職員を育成します。

### 2. 職員配置の見直し、超過勤務の縮減などを通じた課題に取り組む時間の確保

職員配置の適正な配置、超過勤務の縮減などを通じて、職員が業務改善をはじめとする区職員として従事すべき企画立案業務などにより多くの時間を使うことのできる環境を確保します。

### 3. 職員の業務改善スキルの向上

- (1) DX関連研修や業務改善手法研修などの実務研修を実施します。
- (2) 外部人材の活用・交流などを通じ、民間の改善スキルなどを学ぶ機会を拡大します。
- (3) 幹部職員の組織マネジメントスキル向上(職員育成、組織改革、課題対応など)を通じて、組織としての業務改善能力の向上を図ります。

### 4. 課題把握・課題解決のための多様な経験機会の拡大

- (1) 若手職員を中心に地域の活動や区の様々な事業を経験させるなど、多様な経験を得る機会を拡大します。
- (2) 職員による関係事業者などとの意見交換・情報交換を行うなど、現場感覚での課題の把握や課題解決のヒントを得る機会を拡大します。





## 3

## 協働手法

### 1. 基本的考え方

複雑・多様化・個別化する区民ニーズや区政課題に区単独で対応するには限界があるなか、区民や地域団体、民間事業者や大学との連携など、多様な主体で形成されるネットワークと積極的に協力し、課題解決に向けた取組みを進めることが重要です。

一方で、「I プラン策定の背景」がある中、職員が日々の事務処理に追われている現状においては、特に、民間事業者が持つ専門性やノウハウ、柔軟性や迅速性などを積極的に活かした、民間との協働による業務のアウトソーシングなど、業務の性質に応じた官民での役割分担による事業展開や最適な手法を選択することで、経営力の一層の向上を図り、行政サービスの維持、または更なる向上を図っていくことが重要です。

### 2. アウトソーシング手法の取入れ

アウトソーシングを取り入れた業務構築にあたっては、区と民間事業者が区民福祉の向上という大きな目的を共有し、それぞれの業務の役割に応じて対等な立場により、効果的に業務を進めていくことが重要です。

区職員しか担うことのできない業務(法令で規定された業務や、許認可等公権力の行使にあたる業務等)のほか、区職員がその責任のもと直接行うべき部分とアウトソーシングが可能な業務とを明確にしたうえで、仕組みをつくる必要があります。

#### (1) 対象業務の検討

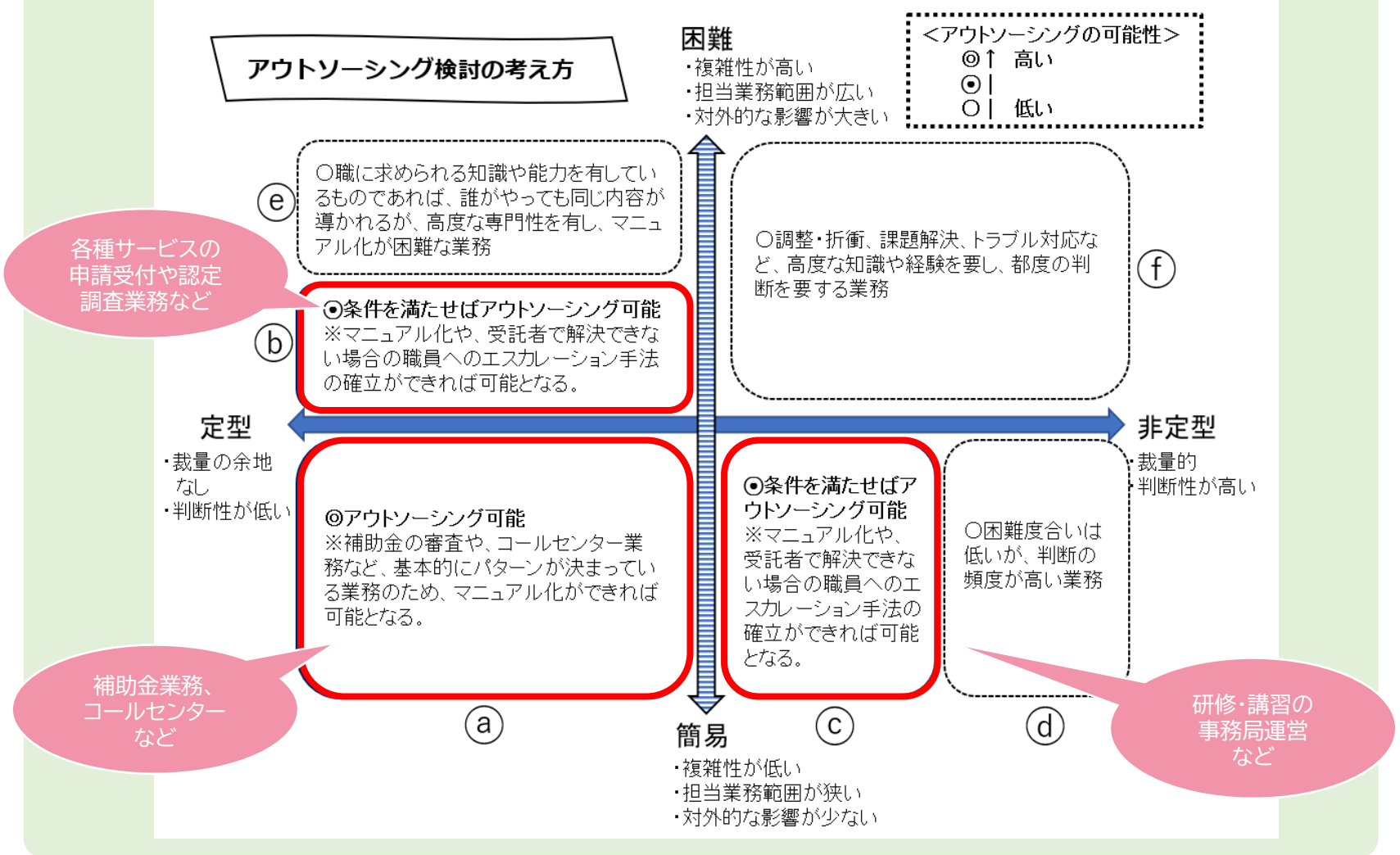
以下を参考に、業務の全部または一部切り出しなど、個々の業務の特性を踏まえた総合的な観点をもって対象業務・事業の検討を行います。

- ① 内部事務や定型的かつ大量業務
- ② 専門知識や技術を必要とするが、一定の基準等を仕様で定めることで区の管理下において質の確保ができるもの
- ③ 時期的に業務が集中するもの
- ④ アウトソーシングによって、より専門的な視点から運営が期待できるもの
- ⑤ 施設等の維持管理・運営に関する業務において、一体的な管理等により施設側の管理の負担軽減や事務の効率化が期待できるもの



## (2) 業務の性質に応じた検討

各業務ごとの困難度や定型・非定型の度合いなどに応じて、アウトソーシング可能な範囲や業務の内容を検討する必要があります。



## (3) 適切な運用

① 行政責任の履行と業務ノウハウの継承	アウトソーシング後においても、最終的な責任は実施主体である区にあるため、行政内部で蓄積してきた技術、ノウハウの継承及び更新に努め、適切な管理監督や緊急時の対応ができる状態を維持します。
② 質の確保	業務が適正に運営されているかを常に点検・検証するとともに区民サービスの質の確保に十分留意し、さらなる区民福祉の向上に努めます。
③ 偽装請負の防止	区と受託者の責任範囲や指揮命令系統を明確化し、適正な運用を徹底することで、管理監督者が中心となり偽装請負防止に取り組みます。
④ 執行体制の確保	公契約条例をはじめとした労働関係法令の順守を徹底させ、直接の委託事業者だけでなくその下請負者や再委託先事業者も含め、委託事業に従事するすべての労働者の適正な労働条件の確保に配慮します。
⑤ 職場環境の配慮	区が管理する施設において、委託事業を実施する場合、従事する労働者が安全で快適に業務に取り組める職場環境の確保に配慮します。
⑥ 情報セキュリティの確保	個人情報保護条例に基づき区が適切な指導監督を行い、情報セキュリティの確保を徹底します。

## 3. 官民連携手法の活用

課題解決の方策の検討にあたり、行政にはない専門性やノウハウなどの活用が見込まれるものについては、官民連携手法を活用した事業者提案の公募を実施します。

## 公募事例の案

代表電話・コールセンター業務、各種補助金業務、窓口業務の一部(バックヤード)、庁内の情報共有 など

## 4

## 最新技術の活用

### 1. デジタル技術の適正な活用による効率化

スマートフォンやタブレット、ソーシャルメディア、クラウドサービス等の普及に始まり、AIやRPAの精度の向上、電子マネーの普及、ドローンや画像処理技術の向上によるインフラ点検・管理業務への活用などデジタル技術の進展は、多くの場面で私たちのライフスタイル・ワークスタイルに変化をもたらし、さらには、日々新たな技術が生まれ、進化しています。行政サービスにおいても、これらの技術について、区民サービスの向上の視点からリスクと効果を勘案しながら研究・検討を進め、積極的に活用し各業務を再構築していきます。

### 2. 情報の一元管理及び共有化

各所属がそれぞれ保有する情報について、区全体で共有することが望ましいものについては一元管理、共有化を進め、情報活用の促進、業務の効率化や組織間におけるコミュニケーションの円滑化を図ります。



## 5

## 公共施設

### 1. 新たな施設整備、維持管理手法の導入

効率的で効果的な施設整備を行うため、PFIやデザインビルドなど、官民連携手法の検討を進めます。また、施設の包括的な維持管理の仕組みを構築して事務の効率化を図り、今後の施設整備等に対応できる体制を整えます。

### 2. 適切なデータ管理及び活用

各施設(建物)の基礎情報や改修履歴、利用状況、コスト等のデータを一元的に管理する環境を整え、施設の整備や保全、再配置等の検討に活かしていくとともに、民間等への貸付など施設の利活用にもつなげていきます。

### 3. 利用しやすい施設、仕組みの構築

区民にとってより使いやすい施設となるよう、設計の見直しや、予約方法や料金の支払い方法の見直しを進めます。また、フリーWi-Fiの整備など、更なる利便性向上を図ります。



## 6

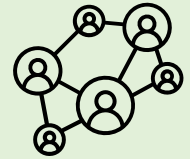
**外郭団体**

## 1. 役割を最大限発揮する

区の施策や各分野の計画に掲げる目標の実現に向けて、各外郭団体の位置づけや担うべき役割を明確化し、専門性や公益性、ネットワーク、または民間事業者にはない独自性などといった、それぞれの強みを生かした役割を最大限発揮していきます。

## 2. 区との連携・政策連動

多様化、複雑化、個別化し続ける区民ニーズに対応し、時代に即したサービス提供をし続けていくために、今後さらに各外郭団体はより強固に区と連携し、政策連動しながら、外郭団体を含めた区全体として、区民福祉の向上を図っていきます。

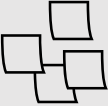


## 1. 重点的取組み項目


新たな行政経営への移行を実現するための3つの基本的な考え方及びそれをどのように実現するかを明確にした5つの取組みの視点を踏まえ、区として、全庁的に実現していく7つの重点的取組み項目を定めるとともに、各部を基本とするグループごとに取組み方針を定め、年度別個票を作成し、計画的に、具体的な改善に取り組んでいきます。

地域との新たな仕組みづくりを進め、時代に即した事業に転換していくためには、経営資源を戦略的に集中させ、全庁的な視点に立って計画的に進める必要があります。次の7点につき、全庁的な体制のもと、計画的に取り組んでいきます。


### ① 大量定型事務

課題	各種通知発送事務やバックヤード業務など、大量の対象者に向けての定型的業務について、部内の応援も含め、職員総出で対応することもあり、その処理については、正確性を維持しつつ、省力化を検討する必要があります。
方針	事務マニュアルや事務フローを整理し、業務全体の進め方の確認、見直しを行うとともに、デジタル技術の活用や業務の一部切り出しを検討し、多様な主体での対応の検討など、効果的・効率的な事務処理方法への改善を図り、職員の時間を他業務へ振り向けていく。
例	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 個人住民税、軽自動車税賦課業務</li> <li>✓ 過誤納金還付業務</li> <li>✓ 人事・給与・福利事務</li> <li>✓ 各種函面の自動交付機の導入 など</li> </ul> 


### ② 審査業務

課題	各種申請において受理された紙の書類のデータ化、書類不備への対応など、一定の基準に基づき整理する事務により、日中の業務時間の大半を占めることもあり、事務の効率化を検討する必要がある。
方針	最終的な審査、決定は、区職員が行う必要があるが、その手前までの事務処理について、デジタル技術の活用や業務の一部切り出しを検討し、効果的・効率的な事務処理方法への改善を図り、審査の最終判断に時間をかけるとともに、利用する区民や団体等相手方との丁寧な相談対応や関係性構築へ職員の時間を振り向けていく。
例	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 新BOP学童クラブ利用申請</li> <li>✓ エコ住宅補助金</li> <li>✓ 保育関連補助金業務 など</li> </ul> 


### ③ 催告業務・収納率向上

課題	特別区民税、国民健康保険料、介護保険料、保育園保育料など、電話催告センターの民間委託を進めており、一定の成果をあげているところであるが、さらなる事務の効率化、収納率向上の取組みを進める必要がある。
方針	新たなデジタル技術の活用も含め、より効率的、効果的な新たな手法を導入し、事務の効率化を図り、相談等の区民対応へ時間を振り向け、収納率の向上を図る。
例	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 電話催告センター業務</li> <li>✓ 国民健康保険料催告業務 など</li> </ul> 

### ④ 電話等での受付申請、処理業務

課題	区民を待たせず、求める情報を的確に提供するため、問い合わせ先をわかりやすく示す必要がある。また、イベント関係や給付金の受付など、繁忙期の日中は電話や問い合わせ対応に追われ、時間外になってやっと事務作業を開始するという状況が見られる。
方針	区民からの問い合わせについては、FAQ(頻繁に尋ねられる質問)で対応できる一般的なものから、何が困りごとか明確でない方への対応など内容も様々である。イベントの受付や簡易な申請、それに伴う業務においては、区民の利便性を向上させるとともに効率化を図り、区政への意見や提言、複合的な案件などに対しては、引き続き職員が直接耳を傾けていく仕組みの構築を図る。また、問い合わせ自体を減らすための発信の質の向上を図っていく。
例	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 代表電話・コールセンター(施設、ごみ、税など)のあり方</li> <li>✓ 電子申請の拡充 など</li> </ul> 

### ⑤ 施設及びインフラ管理業務

課題	施設管理所管においては、清掃や各種設備機器の点検・修繕、樹木剪定など日常の施設維持管理について、施設ごと、内容ごとに現場での確認を行ったうえで、仕様書を作成し、契約事務、支出事務を行うなど煩雑な事務に追われている。
方針	各施設ごとに分かれている維持管理業務をまとめ、包括的に委託するなど施設側の管理の負担軽減や事務の効率化を図る。職員は最終的な判断や情報共有などに注力するとともに、今後増加する小中学校改築事務や都市基盤整備に対応するため、時間を振り向けていく。
例	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 庁舎維持管理</li> <li>✓ 公共施設維持管理 など</li> </ul> 

## ⑥ 事業の刷新・更新

課題	時代に即した事業への見直しが進まず、新たな知見や手法に基づいた事業に更新されていない。
方針	内容、効果、歳入、運用、実施手法の多様化、利用者負担などの観点から見直しを図り、1事業多目的といった事業の再編や税外収入、類似事業間の情報の共有化による事業効果の向上など、事業そのものの構造を変えていく必要がある。
例	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 税外収入(事業実施手法の転換)</li> <li>✓ 効果的・効率的な公金運用</li> <li>✓ 生涯学習事業のあり方</li> <li>✓ 児童・生徒を対象とした体験学習事業事務局のあり方</li> <li>✓ レンタ・コミュニティサイクル事業のあり方 など</li> </ul>



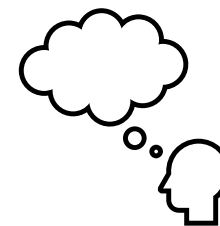
## ⑦ 新たな仕組みづくり

課題	今後の区政運営を行っていくうえで、新たな視点をもって、未来に繋げていく取組みの基礎をつくるため、地域行政や情報の共有化などの視点から新たな仕組みを作っていく必要がある。
方針	地域行政、多文化共生、DX推進など、多様な視点から区民と行政の協働をより一層進める方策を検討する。
例	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 地域行政の更なる推進の仕組みづくり</li> <li>✓ 外国人との共生のための仕組みづくり</li> <li>✓ 経営のもととなる情報の共有化</li> <li>✓ 地域との新たな仕組みづくり</li> <li>✓ デジタルを活用した新たな区民参加の拡充 など</li> </ul>



### 2. 各部を中心として取り組む課題

上記1で掲げた重点取組み項目以外の、各部を中心として取り組む課題については、本プランにおける視点等に基づき、具体的な改善の内容やスケジュール等を作成し、本プランにてその進捗を管理していく。





プランの実効性を確保し、取組みを着実に推進するため、区長を本部長とする「新たな行政経営への移行実現推進本部」を中心に全庁的体制で取り組んでいきます。

